

# Het re-integratietraject: nieuwe regelgeving

Een werknemer die, ook zonder medische begeleiding, tijdelijk of blijvend niet in staat is de overeengekomen arbeid te verrichten, kan (eventueel via zijn behandelend arts) een re-integratievoorstel aanvragen. Bij langdurige afwezigheid en/of een complexe situatie kan een re-integratietraject worden gestart.

## Wat is een re-integratietraject?

**Voor de preventieadviseur-arbeidsgeneesheer (Empreva)** komt het erop aan de fysieke en psychische gesteldheid van de arbeidsongeschikte werknemer te beoordelen en de mogelijkheid te onderzoeken om terug te keren naar het werk waarvoor de werkgever hem in dienst heeft genomen en om, medisch gezien, de mogelijkheden aan te geven om dit werk aan te passen om deze terugkeer mogelijk te maken.

**Voor de werkgever en de werknemer** gaat het erom in overleg de concrete oplossing te vinden (bijvoorbeeld door middel van aangepast werk, een andere job-inhoud of een opleiding) waarmee de werknemer weer aan het werk kan.

**Sinds 1 oktober is de regelgeving gewijzigd naar aanleiding van de inwerkingtreding van het koninklijk besluit van 11 september 2022 tot wijziging van het wetboek van welzijn op het werk betreffende het re-integratietraject voor arbeidsongeschikte werknemers** (gepubliceerd in het Belgisch Staatsblad op 20 september 2022).

De **NUOD - Sector Financiën** ging ze ontdekken tijdens een **informatiedag in de FOD BOSA** op 19 september 2022 en tijdens een **webinar van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg** op 5 oktober 2022.

Hier willen wij u **informer**en over de **belangrijkste veranderingen** en de **rol van de verschillende actoren** in het kader van de **reïntegratie van langdurig zieken**:

### 1. Contact opnemen met de arbeidsongeschikte werknemer na 4 weken afwezigheid, teneinde zijn terugkeer naar het werk te vergemakkelijken

Artikel I.4-71/1 voert een nieuwe informatieplicht in het wetboek in, volgens welke **de preventieadviseur/arbeidsgeneesheer (Empreva) de arbeidsongeschikte werknemer zo spoedig mogelijk moet inlichten** over de verschillende mogelijkheden die hem bij terugkeer in het arbeidsproces ter beschikking staan, namelijk een voorbereidend bezoek of een re-integratietraject.

De werkgever neemt de nodige maatregelen om de preventieadviseur/arbeidsgeneesheer (Empreva) in kennis te stellen van elke arbeidsongeschiktheid van vier weken of meer, ongeacht of de werknemer al dan niet onder verplicht gezondheidsstoezicht staat (artikel I.4-4., § 3.).

Doel van dit vroegtijdige contact is **de werkherleving te bevorderen door de werknemers in een vroeg stadium te informeren** over de mogelijkheden om ander of aangepast (tijdelijk) werk en/of aanpassingen van de werkplek aan te vragen, **zodat de werkherleving onder optimale omstandigheden kan plaatsvinden**.

Studies tonen aan dat hoe langer een werknemer afwezig is, hoe kleiner de kans is dat hij of zij daadwerkelijk terugkeert naar de werkvloer.

### 2. De eisen, termijnen en rollen van de raadgevend arts (Medex) en de preventieadviseur/arbeidsgeneesheer (Empreva)

**Sinds 1 oktober 2022 is Medex** bevoegd om re-integratietrajecten voor te stellen voor statutair personeel van de federale overheid.

Voortaan kan de re-integratieprocedure door een van deze **vier actoren** worden ingeleid:

- **de werknemer;**
- **de behandelende arts van de werknemer**
- **de werkgever**
- **de medisch adviseur van Medex.**

Als u om langdurige medische redenen afwezig bent, kan de **raadgevend arts (Medex)** het re-integratietraject opstarten na een beoordeling van uw medische situatie. In principe wordt een medische vragenlijst verstuurd, maar de raadgevend arts kan een beslissing nemen op basis van het bestaande medische dossier als daarin voldoende recente informatie is opgenomen. Zo nodig kan ook een evaluatievragenlijst en/of een uitnodiging voor een medisch onderzoek worden toegezonden.

**Als de medisch adviseur van Medex** van mening is dat terugkeer naar het werk mogelijk lijkt door een tijdelijke of definitieve aanpassing van het werk, of een andere functie voor te stellen, wordt de zieke werknemer uitgenodigd een re-integratietraject te starten met de **preventieconsulent/arbeidsgeneesheer (Empreva)**.

**De preventieadviseur/arbeidsgeneesheer (Empreva)** start op verzoek van de werknemer of de werkgever een re-integratietraject.

De nieuwe aanvraagformulieren voor het re-integratietraject zijn beschikbaar op de website van Empreva (<https://www.empreva.be/nl/file/535/download?token=n8BfEmjd>)

Zodra de aanvraag is ingediend, zal de **preventieadviseur/arbeidsgeneesheer (Empreva)** u uitnodigen en in overleg met u en andere actoren de mogelijkheden tot re-integratie onderzoeken. Vervolgens stelt hij **binnen 49 kalenderdagen** een re-integratiebeoordelingsformulier op met zijn beslissing.

De **preventieadviseur/arbeidsgeneesheer (Empreva)** brengt de **Medex-arts** op de hoogte wanneer hij een verzoek tot herplaatsing ontvangt van de werknemer, de behandelende arts of de werkgever.

**Als de preventieadviseur/arbeidsgeneesheer (Empreva)** oordeelt dat herplaatsing mogelijk is, geeft hij de werkgever een termijn om een herplaatsingsplan op te stellen. Afhankelijk van het geval heeft uw werkgever **63 kalenderdagen** (beslissingsplan A) of maximaal zes kalendermaanden (beslissingsplan B) om dit re-integratieplan op te stellen. Dit plan wordt u dan meegedeeld en u krijgt de gelegenheid het (met redenen omkleed) te aanvaarden of af te wijzen. De werknemer heeft **14 kalenderdagen** om het re-integratieplan te aanvaarden of af te wijzen. Tegen een beslissing kan slechts binnen **21 kalenderdagen** na de indiening van het re-integratievoorstel beroep worden aangetekend.

Indien het re-integratieplan **een voorstel voor verminderde prestaties** bevat, wordt **Medex** gevraagd een besluit te nemen over de uitvoering ervan.

Tijdens de uitvoering van het re-integratieplan kunt u altijd een spontaan gesprek aanvragen met de **preventieadviseur/arbeidsgeneesheer (Empreva)** wanneer u vindt dat de maatregelen in het plan niet meer passen bij uw gezondheidstoestand. In afwachting van een beslissing van deze arts blijft de behandeling van het dossier bij **Medex** on hold.

### 3. Vereenvoudiging van de beslissingen van de preventieadviseur/arbeidsgeneesheer en toespitsing op alternatief of aangepast werk

In plaats van vijf beslissingen wordt **het aantal beslissingen van de preventieadviseur/arbeidsgeneesheer (Empreva)** bij de re-integratiebeoordeling **teruggebracht tot drie**, met meer nadruk op **het belang van aanpassingen van de werkplek** en op **alternatief of aangepast werk** dat rekening houdt met de capaciteiten en de gezondheidstoestand van de werknemer.

Er zijn drie beslissingen mogelijk:

- **Besluit A:** Er is een mogelijkheid dat bovengenoemde werknemer in de toekomst weer het overeengekomen werk kan doen, eventueel met aanpassing van de werkplek.
- **Besluit B:** Bovengenoemde werknemer is definitief ongeschikt om het overeengekomen werk te verrichten, maar is in staat om aangepast of ander werk te verrichten.
- **Besluit C:** Om medische redenen is het (momenteel) niet mogelijk een beoordeling van de re-integratie te maken. Het traject is voorbij en kan later opnieuw worden gestart.

**In geval van beslissing A of B** stelt de werkgever een **re-integratieplan** op en onderzoekt hij de **mogelijkheden van re-integratie en/of aanpassing van de werkplek in overleg met de werknemer, de bedrijfsarts en de betrokken bevoegde personen** (preventieadviseur, ergonom, arts, enz.). Zelfs indien de preventieadviseur/arbeidsgeneesheer tijdens een periodieke beoordeling of een andere beoordeling in het kader van het gezondheidstoezicht besluit dat de werknemer **definitief arbeidsongeschikt** is, **moet de werkgever de werknemer aan het werk houden** door gebruik te maken van de procedure voor het opstellen van een re-integratieplan.

### 4. Versterking van de verplichtingen van de werkgever

**De verplichtingen van de werkgever** bij het onderzoeken van de mogelijkheden van alternatieve of aangepaste arbeid en het opstellen van een re-integratieplan worden versterkt: hij moet zoveel mogelijk rekening houden met de **aanbevelingen van de preventieadviseur/arbeidsgeneesheer**, het **collectieve re-integratiebeleid** en, in voorkomend geval, het recht op **redelijke aanpassingen voor gehandicapten**.

**De werkgever moet de werknemer ook de nodige uitleg geven over het voorgestelde re-integratieplan.**

Indien geen alternatief of passend werk kan worden aangeboden, moet de werkgever ook schriftelijk motiveren dat hij de mogelijkheden van alternatief of aangepast werk serieus heeft onderzocht.

### 5. Versterking van het collectieve re-integratiebeleid

Re-integratie heeft meer kans van slagen als zij deel uitmaakt van een breder collectief kader op bedrijfsniveau, zodat **alle actoren in het bedrijf erbij betrokken zijn en constructief deelnemen**. Bovendien kan uit de re-integratie-inspanningen vaak lessen worden getrokken voor het bredere welzijnsbeleid.

Daarom moet de preventieadviseur/arbeidsgeneesheer (Empreva) na de **jaarlijkse evaluatie van het collectieve re-integratiebeleid** een **kwalitatief en kwantitatief verslag** opstellen voor de werkgever en het Comité voor preventie en bescherming op het werk.

Het koninklijk besluit bepaalt welke elementen in dit verslag kunnen en moeten worden opgenomen, zoals het aantal spontane raadplegingen, het aantal verzoeken om aanpassing van de werkplek, het aantal begonnen re-integratietrajecten en tussenkomsten van de pensioencommissie, enz.

Daarnaast is ook de rol van de werkgever bij de re-integratie van fundamenteel belang. Voortaan moet de werkgever in het kader van de jaarlijkse evaluatie van het collectieve re-integratiebeleid een document opstellen (en aan het comité voor preventie en bescherming op het werk voorleggen) met geanonimiseerde en geglobaliseerde elementen van de opgestelde re-integratieplannen en gemotiveerde verslagen (waarbij ervoor moet worden gezorgd dat individuele werknemers niet kunnen worden geïdentificeerd). De werkgever moet ten minste de stappen vermelden die zijn ondernomen om ander of aangepast werk te vinden of om de werkplek aan te passen, maar ook de redenen waarom eventueel geen re-integratieplan kon worden aangeboden of waarom een voorgesteld re-integratieplan werd geweigerd.

## Meer info :

- **Reglementering**

Het koninklijk besluit van 11 september tot wijziging van de codex over het welzijn op het werk wat het re-integratietraject voor arbeidsongeschikte werknemers betreft: [https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article\\_body.pl?language=nl&pub\\_date=2022-09-20&caller=summary&numac=2022205258](https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi/article_body.pl?language=nl&pub_date=2022-09-20&caller=summary&numac=2022205258)

- **Wilt u meer weten over het re-integratietraject?**

Op de website van de FOD Werkgelegenheid, Arbeid en Sociaal Overleg: <https://werk.belgie.be/nl/themas/welzijn-op-het-werk/het-gezondheidstoezicht-op-de-werknemers/re-integratie-van?id=45586>

Zie afdeling 7 van hoofdstuk VI van boek I, titel 4, van het wetboek over welzijn op het werk:

<https://werk.belgie.be/sites/default/files/content/documents/Welzijn%20op%20het%20werk/Regelgeving/Codex%20boek%20I%20titel%204%20Maatregelen%20in%20verband%20met%20het%20gezondheidstoezicht%20op%20de%20werknemers.pdf>

Op de website van Empreva: <https://www.empreva.be/nl/re-integratietraject>

Op de website van de FOD Volksgezondheid (Medex): <https://www.health.belgium.be/nl/medex/overheidspersoneel/afwezigheden-wegens-ziekte-voor-federale-ambtenaren/re-integratie>

Zie ook de studie van KU Leuven en ULB uit 2020 in opdracht van de FOD Werkgelegenheid: [https://werk.belgie.be/nl/onderzoeksprojecten/2020-evaluatie-van-de-impact-van-de-nieuwe-reglementering-op-de-re-integratie?back\\_to\\_theme=3295](https://werk.belgie.be/nl/onderzoeksprojecten/2020-evaluatie-van-de-impact-van-de-nieuwe-reglementering-op-de-re-integratie?back_to_theme=3295)

- **Aanbod van BOSA: stress- en burn-out coaching en loopbaanheroriëntatie:**

**Stress en burn-out coaching:** <https://bosa.belgium.be/nl/trainings/stress-burn-outcoaching>

**Verzoek om loopbaanheroriëntering:** <https://bosa.belgium.be/nl/trainings/loopbaangesprek-talent-plus>

## Nog vragen?

Als u vragen heeft, aarzel dan niet om contact op te nemen met de NUOD, bij voorkeur per e-mail op [info@nuod-financien.be](mailto:info@nuod-financien.be).